

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR XYZ PERAWANG KAB. SIAK PROVINSI RIAU

Mila Mustika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : milamustika1905@gmail.com

diterima: 16/3/2023; direvisi: 12/4/2023; diterbitkan: 07/6/2023

Abstract: The purpose of this research is to find out whether the work discipline and the environment Work effect on employee performance. The object of research in this study Are employees who work in the Tualang Perawang District office, Siak Regency With a population of 32 (employee data for 2022). Retrieval technique The sample in this study used a census technique, namely taking all The population to be used as a sample. Processing and analysis of data Using multiple linear regression analysis with data processing using SPSS program version 23. Testing the data used for multiple linear regression Namely the classical assumption test and the hypothesis. The results of this study prove that the Work discipline and work environment variables have a significant influence on Employee performance. Then simultaneously or together variables Work discipline and work environment variables have a significant influence on Employee performance. R Square value (R²) shows a result of 0.699 which means 69.9% of employee performance is influenced by work discipline and work environment. Whereas The remaining 30.1% is influenced by other variables outside of this study such as load Work, work motivation, organizational culture, leadership style and so on.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau instansi, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menciptakan organisasi atau instansi yang berkualitas. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan sudah tersedia, namun organisasi atau instansi tidak akan dapat berjalan dengan semestinya. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk selalu memperhatikan sumber daya manusianya dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Efektifnya suatu organisasi atau instansi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Salah satu faktor yang penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan suatu tolak ukur hidupnya norma, tata

tertib dan peraturan dalam organisasi yang dapat berhubungan dengan orang-orang didalam suatu organisasi. Disiplin yang baik dapat dilihat dari pegawai yang datang tepat waktu, menaati peraturan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja merupakan sauna dimana para pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari kerja. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila pegawai dapat merasakan kegiatan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

**Tabel 1 Data Absensi
Pegawai Kantor Kecamatan
Tualang Perawang Kab. Siak
Provinsi Riau**

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja keseluruhan pegawai	Total absensi	Presentase (%)
2017	33	233	7.689	168	2,18%
2018	33	233	7.689	139	1,80%
2019	32	233	7.456	187	2,50%
2020	32	233	7.456	205	2,74%
2021	32	233	7.456	218	2,92%

Sumber: Kantor Kecamatan Tualang Perawang Kab. Siak Provinsi Riau, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai berfluktuasi setiap tahunnya, dapat dilihat pada tahun 2021 presentase absensi yaitu 2,92% kategori tertinggi dengan banyak nya total absen adalah sebanyak 218. Pada tahun 2017 presentase absensi yaitu 2,18%, pada tahun 2018 presentasi absensi yaitu 1,80%, pada tahun 2019 presentase absensi yaitu 2,50% dan pada tahun 2020 presentase absensi yaitu 2,74%.

Dapat disimpulkan terdapat indikasi masalah pada absensi di tahun 2021. Tingkat absensi pegawai yang tinggi jika dibiarkan secara terus menerus akan dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tualang Perawang Kab. Siak Provinsi Riau.

Selain berdasarkan tingkat absensi penilaian kinerja pegawai juga dapat dilihat berdasarkan sasaran kinerja pegawai setiap tahunnya sebagai berikut :

**Tabel 2 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
Pada Kantor Kecamatan Tualang
Perawang Kab. Siak Provinsi Riau**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah SKP Pegawai	Rata-Rata Presentase Pegawai (%)
1.	2017	33	3.099	93,90
2.	2018	33	3.142	95,21
3.	2019	32	2.921	91,28
4.	2020	32	2.824	88,25
5.	2021	32	2.751	85,96

Sumber: Kantor Kecamatan Tualang Perawang Kab. Siak Provinsi Riau, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai (SKP) pada Kantor Kecamatan Tualang Perawang Kab. Siak Provinsi Riau pada lima tahun terakhir berfluktuasi setiap tahunnya. Terlihat pada tahun 2017 menghasilkan jumlah SKP sebanyak 3.099 atau 93,90%, pada tahun 2018 menghasilkan jumlah SKP sebanyak 3.142 atau 95,21%, pada tahun 2019 menghasilkan jumlah SKP sebanyak 2.921 atau 91,28%, pada tahun 2020 menghasilkan jumlah SKP sebanyak 2.824 atau 88,25%, pada tahun 2021 menghasilkan jumlah SKP sebanyak 2.751 atau 85,96%.

Dapat disimpulkan pada data sasaran kinerja pegawai (SKP) pada Kantor Kecamatan Tualang Perawang Kab. Siak Provinsi Riau di tahun 2021 terjadi indikasi masalah hingga hasil dari jumlah SKP pegawai rendah dari lima tahun terakhir yang lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dan menyadari pentingnya upaya suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tualang Kab. Siak Provinsi Riau”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Nurmansyah (2020) manajemen adalah suatu proses pengoptimalan kontribusi dari penggunaan sumber daya manusia, material serta keuangan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Suwatno dan Priansa (2018:16) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia baik sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan dari organisasi yang dapat dilakukan secara efektif dan efisien dengan peraturan- peraturan yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo (2019:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengembangan, penilaian dan pengelolaan setiap individu anggota organisasi yang ada maupun kelompok pekerja.

Dessler dalam Nurmansyah(2018:4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses penilaian, pelatihan dan kompensasi dalam memperhatikan hubungan kerja sesamakaryawannya.

Kinerja

Nurmansyah (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya sebagai hasil kerja atau prestasi kerja dan suatu proses pekerjaan yang sedang berlangsung.

Rival dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu sesuai dengan yang disepakati bersama-sama.

Bono dan Judge dalam Meithiana Indrasari (2017:55) menyatakan ada tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : Kualitas, Produktifitas, Ketepatan waktu, Kemandirian, Tanggung jawab.

Disiplin Kerja

Nurmansyah (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan yang sesuai dengan peraturan atau standar yang sudah ada didalam suatu organisasi.

Hasibuan dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2016:42) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menaati peraturan serta norma-norma yang ada disuatu perusahaan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai.

Lingkungan Kerja

Nurmansyah (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para karyawan yang biasanya dapat mempengaruhi kerja dirinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Reksohadiprojo dan Gutosudarmo dalam Mahmudah Enny (2019:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan disuatu tempat kerja

yang perlu diatur agar tidak mengganggu pekerjaan para pekerja.

Nurmansyah (2018:205) menyatakan indikator lingkungan kerja yang adalah sebagai berikut : Penerangan, Kebersihan, Jaminan keamanan, Kebisingan, Ukuran ruangan kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan spss versi 23. Dalam penelitian ini, ada pun jumlah populasi pegawai Kantor Kecamatan Tualang Perawang Kab. Siak Provinsi Riau yaitu 32 orang, dan tektik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh (metode sensus) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients:					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Sd. Error	Beta		
1 (Constant)	4.185	1.671		2.504	.018
Disiplin Kerja_X1	.074	.093	.085	5.792	.004
Lingkungan Kerja_X2	.694	.093	.804	7.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 4.185 + 0.074X_1 + 0.694X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa konstanta (α) sebesar 4.185 artinya apabila semua variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan (bernilai nol), maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 4.185.

Koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0.074 artinya apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.074 satuan.

Koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.694 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.694 satuan.

Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai *probability* t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_1 . Berikut adalah tabel hasil uji statistik t:

Tabel 4 Hasil Uji Statistic T

Coefficients:					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Sd. Error	Beta		
1 (Constant)	4.185	1.671		2.504	.018
Disiplin Kerja_X1	.074	.093	.085	5.792	.004
Lingkungan Kerja_X2	.694	.093	.804	7.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSSVersi23), 2023

Hipotesis 1 yang diuji dalam penelitianini adalah :

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 5.13 dapat dilihat bahwa t hitung (5,792) > t tabel (2,042) dan signifikan (0,004) < α (0,05). Hasil pengujian hipotesis 1 menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tualang Perawang Kab. Siak Provinsi Riau.

Hipotesis 2 yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 5.13 dapat dilihat bahwa t hitung (7,453) > t tabel (2,042) dan signifikan (0,000) < α (0,05). Hasil pengujian hipotesis 2 menyatakan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tualang Perawang Kab. Siak Provinsi Riau.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118,709	2	59,355	33,744	,000 ^b
	Residual	51,010	29	1,759		
	Total	169,719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X2, Disiplin Kerja_X1

Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSS Versi23), 2023.

Nilai F hitung sebesar 33,744 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan rumus $n - k$ dan $k - 1$, didapat F tabel sebesar 3,330. Dengan demikian F hitung > F tabel (33,744 > 3,330), dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,836 ^a	,699	,679	1,326	1,195

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X2, Disiplin Kerja_X1

Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSS Versi23), 2023

Pada tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya R^2 yaitu 0,699 atau 69,9% yang menunjukkan kontribusi dari variabel independen yang terdiri atas disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jadi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi, seperti beban kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan pengaruh secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (r) sebesar 0,836 atau 83,6% yang menunjukkan pengaruh antara variabel tersebut secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (5,792) > t tabel (2,042) dan signifikan (0,004) < α (0,05). Artinya turunnnya kinerja pegawai dapat disebabkan kurang disiplinnya pegawai, seperti sering datang terlambat ke kantor, keluar dijam kerja dan sebagainya. Sehingga perlunya perhatian

pimpinan terhadap bawahannya, agar pegawai tidak berani melanggar aturan yang ada di instansi, karena semakin tinggi disiplin suatu pegawai yang bekerja di instansi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja instansi semakin baik dan sasaran kerja yang ditetapkan instansi juga tercapai.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel yaitu t hitung (7,453) > t tabel (2,042) dan signifikan (0,000) < α (0,05). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau wajar jika pegawai yang berada di dalamnya dapat melakukan semua aktivitasnya dengan baik, kokoh, aman dan nyaman.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai F hitungnya lebih besar dari F tabel yaitu F hitung (33,744) > F tabel (3,330) dan signifikan (0,000) < α (0,05). Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu.

Kinerja merupakan kegiatan dari pimpinan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan dengan menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu dapat dicapai, serta bagaimana mengatur orang-orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja belum sepenuhnya dijalankan dengan baik oleh pegawai sehingga mempengaruhi turunnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja pada kantor Camat belum sudah nyaman, seperti terdengar suara bising dari kendaraan yang melintas, adanya penerangan ruangan yang kurang terang dan sebagainya.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila disiplin kerja sudah diterapkan dengan baik dan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Untuk meningkatkan disiplin kerja disarankan kepada pimpinan agar memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan, agar pegawai merasa takut untuk melanggar. Sehingga pegawai akan menjadi disiplin, baik datang tepat waktu maupun menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu pengerjaan yang sudah ditentukan.

Disarankan pada pihak kantor Kecamatan Tualang Perawang Kab. Siak Provinsi Riau untuk memperhatikan lingkungan kerja, dengan tujuan agar pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Adapun yang dapat dilakukan adalah mengganti peralatan atau perlengkapan kantor yang rusak, memperkerjakan pegawai kebersihan lebih dari satu orang agar dapat membersihkan lingkungan instansi baik didalam maupun di luar.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pihak instansi khususnya pimpinan selalu memberikan masukan mengenai

disiplin kerja dan memperhatikan lingkungan kerja, agar senantiasa pegawai akan disiplin dan merasa nyaman seama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, GAVA MEDIA.
- Dewi, Delisia Purnama dan Harjoyo, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan, Unpam Press.
- Enny, Mahmudah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, UBHARA Manajemen Press.
- Farida, Umi dan Sri Haryono, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo, Umpo Press.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Indrasari, Meithiana, 2017, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, Indonesia Pustaka.
- Irawan, Doni, Gatot Kusjono dan Suprianto, 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1 No. 3, November 2021, Hal. 176-185, p – ISSN : 2775-6025 / e – ISSN : 2775-9296.
- Kawiana, I Gede Putu, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Bali, UNHI Press.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru, Unilak Press.
- Nurmansyah, 2020, *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung, ALFABETA.
- Nurmansyah, 2021, *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru, Unilak Press.
- Pratama, Angga dan Rahmi Andini Syamsuddin, 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021*. Vol. 6 No. 1, ISSN : 2541-6995 / E ISSN : 2580-5517.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sunarno, 2021, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3 No. 2 – Juni 2021.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, YRAMAWIDYA.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana, PRENADAMEDIA GROUP.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2018, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung, Alfabeta.